

面對問題

牙醫助理何去何從？

從上次健保抽查特約診所，衍生出助理可能涉及密醫行為的事件，隨著助理的工作範圍由中華牙醫學會及全聯會取得共識稍稍界定後，事情平息了下來；前幾個月，又發生衛生局人員爲了提高抓密醫的業績，跑到牙醫診所取締牙醫助理的工作爲密醫行為，雖然事件在牙醫界的抗議下而中止，但潛在的問題依然存在，牙醫界現在不去面對，將來勢必會付出更多的心力與代價去解決。

今年初有關牙醫助理的座談中談到工作範圍，不免觸及牙醫助理的訓練，養成培育規劃及立法問題，雖然會中有美、日先進國家的教育規劃與立法制度作參考；但與會的人士中，仍有一些人認爲培育助理，會使將來因爲助理人員增多而成立公會，以致於要求多，使診所成本提高，甚而獨立開業分食健保大餅！他們主張維持目前灰色狀況，對牙醫師較有利。此種說法，表面上似乎言之成理，事實上他們忽略了真正的問題——牙醫助理的存在對牙醫師是不可或缺的，試問全省400多家診所中完全不需助理，只靠牙醫師一人服務桑梓有幾家，相信不到10%，既然助理的存在是事實，那就有雇用、訓練、管理及供需問題，當診所發生助理人員缺乏或不足現象時，其醫療與服務品質馬上受影響，不是牙醫師的工作相對加重，生活品質降

低，就是減少服務量，獲利下降，加上供需失調——大部份人所學和牙醫專業不相關，不敢嚐試，而助理工作時間常是下午1時至10時，與一般人不同，很多年輕人不願意投入，於是報紙的求才版，誠徵牙醫助理的版面未曾稍減。牙醫師如果碰到助理要離職，不免愁眉苦臉，因此爲了留住助理，訓練與要求不敢太高，管理不敢太嚴謹，助理只要不太過份，就勉強接受，隨著年資的增高，薪資付出自然增多，牙醫師所得到的幫忙是否相對就不無疑問，如果再碰上比較精明的助理，知道您若沒有她，日子不好過，予取予求的機會就更增加了。

事實上，助理的養成訓練與培育不但能使助理工作更專業，並在工作中成長，有成就感，提昇服務品質與醫療水準，也減少了牙醫師自行訓練的負擔，更重要的是，解決一些供需失調的困境，使管理上變得較容易，而能予以適當的要求，使牙醫師得到更多的幫忙，病人得到更確實的服務；即使剛開始雇用，也許需要稍高的成本，相對所得及其提供的專業水平，長期而言，對牙醫師利遠多於弊。至於有人憂心助理將來成立公會造成困擾，甚至爭取開業，分食大餅，從美、日牙醫助理及衛生士制度發展都超過五十年來看，日本目前有伍佰多家衛生士學校，每年訓練數

萬衛生士，仍供不應求，衛生士加上助理，接近百萬仍無因公會造成對牙醫師的困擾，美國雖然有少數幾州承認衛生士可以開業，但開業的衛生士祇佔該州所有衛生士的0.5%（因病人去看牙，可以在牙醫師那邊完成洗牙，不需要再跑去另一家衛生士診所洗牙，徒增麻煩）。相較於台灣目前連助理訓練的專門學校都沒有，衛生士學校要成立恐怕短期內無法實現，上述的那些掛心，未免煩惱得太早，太多慮了。

至於有人從法理的觀點，認為在醫師法未改變，立法尚未完成，對牙醫助理實施養成教育，是否會製造更多的人出來從事可能犯法之工作，危及助理本身及病人等，事實上，助理的教育主要是增進對牙醫專業的了解，訓練及指導是讓其可以從事診療輔助及衛生指導工作，使牙醫診療

進而推展至預防保健的新階段，學校訓練絕對會比診所自行訓練更完整、更專業！如果，要等立法完成，才辦教育，以我們目前牙醫界本身沒有共識，醫界不重視牙醫，立法院立法牛步的狀況下，我們的等待恐將是遙遙無期，只有寄望下一代兒孫輩了。

以牙橋立場，我們十分肯定母校——北醫從事牙醫助理推廣教育的眼光與氣魄，我們更衷心期盼隨著專業助理的養成，能使助理的培育蔚為風潮，以促進牙醫界從事教育及立法的衋衋諸公，面對問題，解決牙醫界真正的需求，畢竟牙醫助理不止是雇用的員工而已，它還是您工作的伙伴，只看到健保總額預算及收入，而不重視您伙伴的工作感受及未來，將來會是怎樣的結果，是可以想像的。



賀

台北市牙醫師公會發行

北醫附設醫院牙科部副主任
鄭信忠醫師主編之

「臨床牙科寶鑑」

85年度全國圖書出版 **金鼎獎**



榮獲

北醫牙科校友會敬賀